**MODELO ALEGACIONES ERTE FUERZA MAYOR (ART. 22 RD 8/2020)**

Exte. Regulación de Empleo nº

 **A LA AUTORIDAD LABORAL CORRESPONDIENTE EN CADA COMUNIDAD AUTÓNOMA** [1]

D/DÑA. ……………., con DNI………, en representación de la Sección Sindical de CGT en la empresa…………., ante este órgano comparece y como mejor proceda en Derecho,

**DIGO**

Que mediante el presente escrito y en la representación que ostento formulo ALEGACIONES ante esta Autoridad Laboral en el Expediente de Regulación de Empleo nº…………… presentado con fecha ……………, con base en los siguientes:

**HECHOS**

**PRIMERO.-** Que CGT tiene constituida Sección Sindical Estatal en la empresa y tiene presencia en los órganos de representación unitaria de la misma, por lo que tiene implantación en la empresa/grupo de empresas (nombre de la empresa o grupo de empresas).

**SEGUNDO.-** La empresa tiene empleados a un total de (nº de trabajadores) en distintos centros de trabajo y desarrolla su actividad en el sector de……………..Los trabajadores/as que prestan sus servicios tienen diversas funciones, entre ellas: …………

**TERCERO.-** Con fecha ……….. la empresa comunicó a los trabajadores/RLT el inicio de Expediente Regulador Temporal de Empleo -ERTE en adelante- con el siguiente tenor literal: …………

**CUARTO.-** Que el Expediente de Regulación de Empleo por fuerza mayor por motivo de la crisis del “coronavirus” ha sido aprobado por Real Decreto 8/2020, cuyo artículo 22 establece una serie de causas que motivan la tramitación de los ERTEs, las cuales constituyen un *numerus clausus*, sin que la empresa esté facultada para introducir otras nuevas. El mencionado artículo establece de forma taxativa las causas que motivan la tramitación de un ERTE por fuerza mayor durante el Estado de Alarma, que son las siguientes:

a) Pérdidas de actividad derivadas de las distintas medidas gubernativas adoptadas como consecuencia del Covid-19, incluida la declaración del estado de alarma, que impliquen suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y en general de la movilidad de las personas y/o las mercancías

b) Falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad

c) Situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla que impidan el desarrollo ordinario de la actividad

d) Adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados

**QUINTO.-** Con fecha………….., la empresa traslada tanto el informe acreditativo de las causas con la documentación adjunta (si no lo ha hecho introducirlo como hecho) como la solicitud de tramitación del ERTE a la Representación Legal de los Trabajadores.

Que una vez analizada dicha documentación, este Sindicato entiende que no se cumplen con los requisitos que motivan el Expediente de Regulación de Empleo por fuerza mayor por estos motivos:

**ANALIZAR Y MODIFICAR LA REDACCIÓN PARA CADA CASO CONCRETO**

1. No concurren las causas de fuerza mayor toda vez que la actividad de la empresa no se ha visto afectada por la suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, o restricciones a la movilidad de las personas o las cosas en el sentido establecido por el art. 22.1. del RD-ley 8/2020. Por lo que en todo caso debería haberse tramitado por el procedimiento por causas organizativas, técnicas y productivas del art. 23 del referido RD-ley. Con ello se ha cercenado el preceptivo procedimiento de información y consulta a los efectos de atenuar la medida, con las consecuencias legales determinadas por la jurisprudencia para aquellos casos en que no se ha seguido el procedimiento legalmente establecido vulnerando el derecho a la negociación colectiva de la RLT.

2. La empresa no ha realizado ninguna adaptación de la actividad laboral para ser realizada a distancia, y ha optado por la suspensión de los contratos de trabajo sin implementar mecanismos de “*teletrabajo*”. El artículo 5 del Real Decreto 8/2020 establece que: “*En particular, se establecerán sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado. Estas medidas alternativas, particularmente el trabajo a distancia, deberán ser prioritarias frente a la cesación temporal o reducción de la actividad*”.

3. Otras posibles medidas de organización del trabajo que hayan podido implementarse para mantener los empleos y que la empresa no ha valorado.

4. Relación concreta de la medida con las causas expuestas del Hecho Cuarto.

5. Si la actividad laboral afectada por el ERTE se considera esencial por el Real Decreto-ley 10/2020 y no se ha visto restringida por el Real Decreto 463/2020 por el que se declara el estado de alarma, entendemos que no procede la aplicación del ERTE. Si la actividad laboral afectada por el ERTE NO SE CONSIDERA esencial, debemos considerar que la prioridad debe ser el permiso retribuido recuperable, que tiene carácter obligatorio y por lo tanto, no permitiría la aplicación del ERTE. El artículo 1.2 c) del Real Decreto-ley 10/2020 establece que: “*Las personas trabajadoras contratadas por (i) aquellas empresas que hayan solicitado o estén aplicando un expediente de regulación temporal de empleo de suspensión y (ii) aquellas a las que les sea autorizado un expediente de regulación temporal de empleo de suspensión durante la vigencia del permiso previsto este real decreto-ley*”. El artículo 2 del referido texto legal viene a reforzar esta idea estableciendo que “*Las personas trabajadoras que se encuentren dentro del ámbito de aplicación del presente real decreto-ley disfrutarán de un permiso retribuido recuperable, de carácter obligatorio, entre el 30 de marzo y el 9 de abril de 2020, ambos inclusive*”.

6. Si la empresa se excusa en el riesgo de contagio para plantear ERTE:

El cumplimiento de medidas de prevención de riesgos laborales no puede servir como causa para plantear un ERTE por fuerza mayor, ya que la adopción de tales corresponde a la empresa en cualquier situación según establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, no bastando “el potencial riesgo” para acreditar la causa dicha causa.

**SEXTO.-** Para el supuesto en que la duración del ERTE supere el marco temporal establecido para el Estado de Alarma:

En el caso de que la Autoridad Laboral estime que concurre **la causa de fuerza mayor** en el presente Expediente, ésta **se debe extender exclusivamente al periodo que abarque el Estado de Alarma**, de modo que la duración del ERTE está necesariamente vinculada a la duración del estado de alarma, pues así lo ha establecido la Disposición adicional primera del Real Decreto-ley 9/2020: “*La duración de los expedientes de regulación de empleo autorizados al amparo de las causas previstas en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, no podrá extenderse más allá del periodo en que se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19 de acuerdo con lo previsto en el artículo 28 de la misma norma, entendiéndose, por tanto, que su duración máxima será la del estado de alarma decretado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo*”.

Igualmente es necesario tener presente que la Disposición adicional sextal del Real Decreto 8/2020, establece que: “*Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el presente real decreto-ley estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad.*

Se recomienda la lectura de las Guías orientadoras del Ministerio de Trabajo:

● <http://www.mitramiss.gob.es/ficheros/ministerio/inicio_destacados/Gua_Definitiva.pdf>

● <http://www.mitramiss.gob.es/ficheros/ministerio/contacto_ministerio/Guia_adicional-RDLEY-8-2020.pdf>

Por todo ello,

**SOLICITO A LA AUTORIDAD LABORAL** (la correspondiente en cada Com.Autónoma) que tenga por presentado este escrito en representación de la Sección Sindical de CGT en la empresa---------- y previos trámites de rigor y de conformidad con el artículo 22 c) del RD 8/2020, ACUERDE LA NO CONCURRENCIA DE LAS CAUSAS de fuerza mayor del presente Expediente de Regulación Temporal de Empleo.

En……………, a ……. de………. De 2020.

[1] Cada Comunidad Autónoma determina qué órgano es el que actúa como Autoridad Laboral. Para saberlo, pincha en este enlace:<http://www.mitramiss.gob.es/itss/web/Quienes_somos/Estamos_muy_cerca/autoridades_laborales.html>